

BASISAVTALE

Lønns- og arbeidsvilkår

Gjeldende for perioden

1. august 2018 - 31. juli 2020

mellom

Metodistkirken i Norge

og

**pastorer og diakoner utnevnt
av biskopen til lønnet menighetstjeneste**

KAPITTEL 1

Forhandlingspartene

- 1.1.1 Basisavtalen gjelder for pastorer og diakoner utnevnt av biskopen til lønnet menighetstjeneste. Heretter kalt arbeidstakerne.
- 1.1.2 Forhandlingspartene har valgt et forhandlingsutvalg som består av arbeidsgiverpart og arbeidstakerpart.
 - A. Arbeidstakerpart består av 3 arbeidstakere. Disse velges på Landssamlingen for 6 år av gangen. Det skal være valg på 1 representant hvert annet år. Bare de som omhandles av denne avtale har stemmerett og kan velges.
 - B. Arbeidsgiverpart består av tre personer oppnevnt av Metodistkirkens Hovedstyre. Arbeidstakerpart orienteres om hvem som representerer arbeidsgiver.
- 1.1.3 Hovedkontoret gir sekretariatsbistand for begge parter.

Partenes fullmakter.

- 1.2.1 Arbeidstakerpart er i dialog med arbeidstakerne i løpet av konferanseåret og har fullmakt til å undertegne fremforhandlet avtale.
- 1.2.2 Arbeidsgiverpart er i dialog med menighetene i løpet av konferanseåret og har betinget fullmakt fra Hovedstyret.

Forhandling og fremdrift

- 1.3.1 Forhandlingsutvalget skal ha en innledende samtale i løpet av mars/april i mellomåret. Arbeidsgiverpart innkaller.
- 1.3.2 I det konferanseåret ny avtale skal inngås, skal det minimum være forhandlingsmøte i oktober/november og i mars. Et avtaleutkast sendes arbeidstakerne og menighetsrådene senest medio januar.
- 1.3.3 Protokollen skal underskrives på siste forhandlingsmøte.

Lønns- og arbeidsvilkår

- 1.4.1 Likelønnsprinsippet, uavhengig av menighetenes størrelse, legges til grunn.
- 1.4.2 Normering av stillingenes størrelse kan drøftes dersom en av partene i Forhandlingsutvalget ønsker det.
- 1.4.3 Ved fornyelse av Basisavtalen skal lønnsregulativet forhandles.
- 1.4.4 Dersom arbeidstaker blir anklaget for tjenesteforsømmelse etter kirkeordningens bestemmelser, skal kirkens administrasjon dekke nødvendige utgifter til bisitter i henhold til Kirkeordningen (NEEBoD).
- 1.4.5 Arbeidstakeren har rett til å ta med en bisitter ved samtale rundt andre vansker knyttet til konfliktfylte personalsituasjoner. Kirkens administrasjon dekker nødvendige reise- og oppholdsutgifter. Dette gjelder også i relasjon til biskop og tilsynsprest.
- 1.4.6 Arbeidstakernes representanter i Forhandlingsutvalget fungerer som tillitsvalgte. De skal se til at Basisavtalen blir fulgt og representerer arbeidstakerne i spørsmål som har med lønns- og arbeidsvilkår å gjøre.
- 1.4.7 Lønnen i avtaleperioden skal justeres i samsvar med generelt tillegg gitt på lønnstrinn i Hovedlønnstabell (Tabell A) for arbeidstakere i staten. Dersom det skjer vesentlige løft for ansatte i staten kan det innkalles til lønnsamtaler i mellomåret.
- 1.4.8 Dersom det skjer vesentlige endringer i arbeidstakernes lønns- og arbeidsforhold i avtaleperioden, kan begge parter be om nye forhandlinger før avtaleperioden er ute.

Avtalens gyldighet.

- 1.5.1 Det er etablert særskilt arbeidsavtale for arbeidstakerne. Ved dissens mellom Basisavtale, Arbeidsavtale og Håndbok, går Basisavtalen foran.
- 1.5.2. Avtalen godkjennes av Hovedstyret og Arbeidstakerparten. Menighetene holdes informert underveis. Legfolkets sesjon og Årskonferansens plenum orienteres om resultatet.
- 1.5.3 Avtalen sendes menigheten og den videresendes personalkomiteens leder som hvert år presenterer avtalen på høstens første møte i personalkomiteen. Eventuelle spørsmål til avtalen skal avklares med Forhandlingsutvalget.
- 1.5.4 Partene har som intensjon at det fra 1/10-2018 skal være åpenhet hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår i kirken slik at partenes forhandlingsutvalg kan få innsyn i Metodistkirkens øvrige avtaler.

KAPITTEL 2

Lønn og arbeid

- 2.1.1 Regulativlønn fremgår av tabell som vedlegg til denne protokoll.
- 2.1.2 Retningslinjer for bistillinger. Bistillinger utenfor kirken skal samlet med ansettelse i menighet ikke overstige 120 %.
- 2.1.3 For arbeidstakere som for en periode, kortere enn et konferanseår, påtar seg klart definerte og avtalte tjenesteoppgaver utover egen menighet, skal det i perioden avtales en tilleggs lønn. Det er tilsynspresten som gjør denne avtalen med arbeidstaker og berørte personalkomiteer. Tillegg i lønn avklares med Forhandlingsutvalget.
- 2.1.4 Arbeidstaker som fungerer som vikar ved gudstjenester, dåp, konfirmasjon, vigsel og begravelse, godtgjøres med 1500 kr pluss reisekostnader. Oppdraget må være bestilt av den lokale menighet som trenger vikartjenesten, og utgiftene dekkes av dem.
- 2.1.5 Arbeidstakere med utnevning i to eller flere menigheter avlønnes med 1 ekstra lønnstrinn. Lønnstillegget bortfaller automatisk når arbeidstakeren igjen blir utnevnt til én menighet.
- 2.1.6 Lønningsdag skal være den 15. i måneden.
- 2.1.7 Feriepenger utbetales i juni måned beregnet i samsvar med ferielovens bestemmelser. Se Håndboken.
- 2.1.8 Nye arbeidstakere som kommer inn i tjeneste fra utdanningsinstitusjon eller som vernepliktig soldat, mottar lønn i måneden før ansettelsen etter stillingsstørrelse. Denne månedslønnen dekkes av Felleskassen.
- 2.1.9 Eldste som for en periode utnevnes til tilsynsprester, og som får et funksjonstillegg, kommer inn under Basisavtalens lønns- og arbeidsvilkår ved utnevning til lønnet menighetstjeneste.

Pensjons- og forsikringsavtaler

- 2.2.1 Det er obligatorisk medlemskap for alle ansatte i Metodistkirkens kollektive avtaler om personalforsikringer etter de vilkår som til enhver tid gjelder.

Pensjonsforsikring: Pensjonsavtalen oppfyller kravene til Lov om obligatorisk tjenestepensjon. For medlemskap i pensjonsavtalen må stillingen utgjøre 20 % eller mer. Pensjonsgrunnlaget, innskuddet og medlemspremien differensieres og beregnes ut fra brutto lønn (uten tillegg) Innskuddet er 7 %. Medlemsinnskuddet er 2 %.

Gruppelivsforsikring med uførekapital: Gruppelivsforsikringen er en ren dødsrisikoforsikring, og gjelder for alle ansatte under 70 år. Uførekapitalen er en påbygning til gruppelivsforsikringen og gjelder alle ansatte under 67 år.

Medlemmet betaler en andel av premien tilsvarende 20 % av forsikringspremien.

Yrkesskadeforsikring og Personalulykke Fritid: Yrkesskadeforsikringen tilfredsstiller krav i Lov om yrkesskadeforsikring. Personalulykke er en påbygning av denne. Premien betales av arbeidsgiver.

Arbeidstid

- 2.3.1 Arbeidstiden defineres ikke mht. tjenestens art, men det tilstrebes en gjennomsnittlig arbeidstid på 37,5 timer pr. uke. En fast dag pr uke skal være fridag. Pålagt arbeid på den faste fridagen skal kompenseres med tilsvarende fri. Det tilstrebes at man arbeider fem dagers uke, hvor lørdag blir den andre fridagen.
- 2.3.2 Hvor en arbeidstaker betjener to eller flere menigheter eller har flere stillinger innen kirken skal tilsynspresten sørge for at personalkomiteene/personalansvarlige utarbeider en skriftlig avtale om fordeling av praktiske gjøremål og utgifter mellom arbeidsgiverne. Avtalen skal godkjennes av tilsynspresten før arbeidet igangsettes. Avtalen skal spesifisere retningslinjer for arbeidsfordeling og fordeling av kostnader mellom arbeidsgiverne.
- 2.3.3 Ved deltidsstillinger i flere menigheter eller begrenset stilling i en menighet, skal tilsynspresten sørge for at personalkomiteen(e) i samarbeid med de(n) ansatte utarbeider en avtale som skal inneholde prioritering av noen arbeidsoppgaver (for pastoren/diakonen).

Arbeidsplass/Menighetskontor

- 2.3.4 Menighetskontoret skal være en funksjonell arbeidsplass med datautstyr og programvare i samsvar med Håndbokens bestemmelser og Metodistkirkens avtaler.

Ferie/fritid

- 2.3.5 Metodistkirken i Norge har avtalefestet 5 ukers ferie, med en lovfestet ekstrauke for de over 60 år. Tidspunkt for avvikling av ekstrauken kan arbeidstakeren selv velge. Arbeidstakeren har rett på fire ukers sammenhengende ferie/fritid, fem uker for de over 60 år. Avvikling av ferie/fritid skal avtales med personalkomiteen.
- 2.3.6 Det gis en ukes avspasering pr år som kompensasjon for uregelmessig arbeidstid. Denne uken avspaseres etter avtale med personalkomiteen.
- 2.3.7 Det gis 3 frihelger hvert halvår. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan det tas ut fri en ettermiddag og to hele virkedager i stedet for frihelg. Det er mulig å slå sammen frihelger/virkedager med fri. Arbeidsgiver ved personalkomiteen kan ikke pålegge arbeidstaker å ta ut fri i virkedager i stedet for frihelg.
- 2.3.8 Ved deltidsansettelser blir konsekvensen:
Ved 50 % ansettelse: 5 uker ferie tilsvarer 15 arbeidsdager. I tillegg gis det årlig 3 frihelger og en ukes avspasering for uregelmessig arbeidstid.

Livsfasetiltak

- 2.4.1 Tilsynspresten sørger for at følgende punkter tas opp i medarbeidersamtale og med personalkomité:
- A Det bør legges til rette for kompetanseoverføring fra erfarne til nye arbeidstakere.
 - B En arbeidstaker over 62 år kan gis individuell tilpasning av arbeidsoppgaver.
 - C Arbeidstakere over 60 år kan vurderes til tjeneste i geografisk nærhet til det sted de ønsker å bo som pensjonister.
 - D I tillegg til pkt. 2.3.7 gis det 3 hverdager fri f.o.m. det konferanseåret arbeidstaker fyller 62 år. F.o.m. det konferanseåret arbeidstaker fyller 65 år gis det 5 hverdager fri i året.

Permisjoner og sykdomsfravær

- 2.5.1 Arbeidsmiljøloven og bestemmelsen i Lov om Folketrygd gjelder.
- Fjorten dagers farspermisjon med lønn gjelder.
 - Egenmelding ved sykdom og annet fravær benyttes i tråd med bestemmelsene i Lov om Folketrygd.
- 2.5.2 Ved barsel-, svangerskapspermisjon og lengre sykemeldinger som går ut over konferanseåret, kan arbeidsgiveransvaret overtas av Metodistkirkens hovedkontor.
- 2.5.3 Arbeidstaker er sikret full lønn i den tiden vedkommende har rett til sykepenger fra folketrygden.
- For arbeidstakere over 67 år gjelder Folketrygdlovens § 8.51:
- Arbeidstakere mellom 67 og 70 år som mottar hel eller delvis alderspensjon, har rett til sykepenger dersom inntektsgrunnlaget overstiger 2 ganger folketrygdens grunnbeløp. Sykepenger utbetales i inntil 60 dager utover arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager.
 - Fra fylte 70 år bortfaller retten til sykepenger

Studier og konferansestudier

- 2.5.4 Studiepermisjon før ordinasjon; I forbindelse med obligatoriske konferansestudier etter studieprogresjon, gjelder slike vilkår:
- Det gis én uke fri m/ lønn pr halvårsopphold ved Studiesenteret.
- Utgifter til reise og losji dekkes på billigste måte av Felleskassen. Kost dekkes av studenten selv.
- Det gis 6 lesedager pr halvår m/ lønn. Lesedagene skal planlegges i samarbeid med personalkomiteen halvårlig.
- For å følge studieopplegget ved Menighetsfakultetet kan det være nødvendig med ytterligere noe permisjon Dette må godkjennes av tilsynspresten og avtales med Personalkomiteen. Lønnskostnader for dette studiet utover 1 uke og 6 lesedager i halvåret, dekkes av Felleskassen.
- 2.5.5
- A. Studiepermisjon for ordinerte prester/diakoner og lokalpastorer (Jfr. NEEBoD § 351). Årlig: Det kan innvilges inntil 7 sammenhengende dagers studiepermisjon med lønn årlig. Dette skal avtales og godkjennes av Personalkomiteen.
 - B. Dersom man ikke har benyttet seg av alternativ A innenfor de 4 siste årene, kan man innvilges inntil en måned studiepermisjon hvert 4. år. Dette skal avtales og godkjennes av Personalkomiteen og tilsynspresten.

- C. Hvert 6. år: Det kan utover punktene A eller B innvilges inntil 6 måneders studiepermisjon, hvorav 3 måneder med lønn, for hvert 6. år i utnevning til fulltids tjeneste. Dette skal avtales og godkjennes av Personalkomiteen og tilsynspresten
- 2.5.6 En måneds permisjon medfører 6 måneders bindingstid til tjeneste i Metodistkirken. Brudd på bindingstid medfører krav om tilbakebetaling av lønn.
- 2.5.7. Fagdage arrangert av kirken er obligatoriske for arbeidstakerne. Den lokale menighet dekker reisekostnader. Fagdage er ikke inkludert i 2.5.5.A om antall studiedager.

KAPITTEL 3

Tjenestebolig og egenkapital

- 3.1.1 Arbeidstakerne har boret. Menigheten har ansvar for å stille egnet bolig til disposisjon. Boligens standard/egnethet vurderes i samråd mellom menighet, arbeidstaker og tilsynsprest. Husleie er satt til 7200 kr pr mnd.
- 3.1.2 Arbeidstakere i menighetstjeneste på 50 % eller mer kan benytte seg av boret.
- 3.1.3 Ved benyttelse av boret har arbeidstakere oppsigelsestid i samsvar med husleielov, minimum 3 måneder.
- 3.1.4 Ved flytting til annen menighet eller annen tjeneste, skal menighetens bolig være utflyttet før 1. august, dersom det ikke er inngått spesiell avtale med tilsynspresten.
- 3.1.5 Ved flytting til annen menighet eller annen tjeneste, skal det innhentes minst tre flytteanbud. Kirken betaler for flytting, men ikke for pakking av flyttelasset.
- 3.1.6 Ved flytting fra aktiv menighetstjeneste til pensjonisttilværelse, betaler kirken flyttingen etter samme prinsipp som i pkt.3.15.
- 3.1.7 Arbeidstakere som fordels beskattes grunnet lav husleie, får en lønnskompensasjon på 40 % av dokumentert fastsatt leieverdi med fradrag for husleie på 7200 kr pr måned som er vedtatt månedlig leiesats for tjenestebolig innenfor kirken for pastorer.
- 3.1.8 Arbeidstakere kan ta opp lån fra lokalmenigheten til egenkapital ved kjøp av egen bolig. Dette lånet gis til rentesats 0,2 % høyere enn KNIF-avtalens lånesats på Fleksilån.

Elektronisk kommunikasjon

- 3.2.1 Det ytes et tilskudd på inntil kr. 500 pr. måned for elektroniske tjenester så som mobiltelefon, fasttelefon og internett på hjemmeadresse. Menighetstjeneste på 50 % eller mer, kommer inn under denne avtalen. For mindre stillinger gjelder prosent av halv stilling. (Se regneeksempel i Håndboken).
- 3.2.2 Arbeidstaker kan motta inntil kr.3.000 hvert 3.år til dokumentert innkjøp av privat mobiltelefon, nettbrett eller pc som brukes i jobbsammenheng. Beløpet er å betrakte som oppgavepliktig naturalytelse. Menighetstjeneste på 50 % eller mer, kommer inn under denne avtalen. For mindre stillinger gjelder prosent av halv stilling. (Se regneeksempel i Håndboken).

Bil- og reiseutgifter

- 3.3.1 Ved bruk av bil, motorsykel, moped og sykkel, gjelder statens satser for tjenestekjøring. Andre tjenestereiser dekkes etter satser for offentlig kommunikasjon. Ved reise til Årskonferanse og Landssamling gjelder Reisekassens egne regler.

Helsekontroll

3.4.1 En årlig helsekontroll hos fastlege dekkes av menigheten.

Litteratur

3.5.1 En dagsavis med kristen profil dekkes av menigheten.

3.5.2 Menigheten dekker studielitteratur med inntil kr. 1.700 pr. konferanseår. Litteraturen tilhører den ansatte.

3.5.3 Menighetstjeneste på 50 % eller mer, kommer inn under litteraturavtalene. For mindre stillinger gjelder prosent av halv stilling. (Se regneeksempel i Håndboken).

LØNNSPLASSERINGSTABELL

lønns- trinn	ÅRS-LØNN FULL STILLING	MÅNEDS-LØNN FULL STILLING	IKKE-Ordinert menighets- pastor og -diakon. Ansiennitet	Ordinert menighets-pastor og -diakon. Ansiennitet
49	435 500	36 292	0	
51	449 400	37 450	8	2
53	464 800	38 733	16	8
56	488 500	40 708		16

Ansiennitet beregnes fra fylte 23 år og lønnsjusteringer foregår fra første måned etter ny oppnådd ansiennitetsalder.

Husleie i tjenestebolig er 7200 kr.

I HENHOLD TIL GODKJENTE REFERAT OG PROTOKOLLER 2018

Terje Nilsen (s)

Ole Martin Andreassen (s)

Idar Halvorsen (s)

Per-Endre Bjørnevik (s)

Gunnar Bradley (s) (for Johanna Lundereng)